

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されました！

ハラスメント対策の強化について

カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講じることが令和8年10月1日より事業主の義務となります。

カスタマーハラスメント対策の義務化（労働施策総合推進法）

- **カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客等（顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者など）の言動であって、
 - ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
 - ③労働者の就業環境が害されること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し労働者を保護する旨の方針、カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を定め、労働者へ周知）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応
 - ・対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置（特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針を定め労働者へ周知） など
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化（男女雇用機会均等法）

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対するセクシュアルハラスメントとは、**事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等の就職活動等が阻害されるもの**をいいます。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（求職者等へセクハラを行ってはならない旨の方針、行為者への対処方針と内容、就職活動等に関するルール（面談等を行う際のルール等）をあらかじめ定めて周知すること）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応 など

★ ハラスメント対策について（厚生労働省ホームページ）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



★ 「あかるい職場応援団」では、社内研修用動画など役立つコンテンツを掲載しています

あかるい職場応援団 HP

検索

